

**FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE RONDONIA - UNIR**  
**CAMPUS DE CACOAL**  
**DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO**

BLANDY BROGIO ALONSO ALAGOANO

**OS EFEITOS DA PRORROGAÇÃO DO PERÍODO DE LICENÇA**  
**MATERNIDADE EM UMA EMPRESA PRIVADA DE LUCRO REAL DE**  
**ROLIM DE MOURA - RO.**

Cacoal/RO

2013

BLANDY BROGIO ALONSO ALAGOANO

**OS EFEITOS DA PRORROGAÇÃO DO PERÍODO DE LICENÇA  
MATERNIDADE EM UMA EMPRESA PRIVADA DE LUCRO REAL DE  
ROLIM DE MOURA - RO.**

Artigo de Conclusão de Curso  
apresentado à Universidade Federal de  
Rondônia – Campus de Cacoal, como  
requisito parcial para obtenção do título  
de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof<sup>a</sup>. Ms. Simone Maria  
Gonçalves de Oliveira Ulian

Cacoal / RO

2013

Dedico esta conquista primeiramente a Deus, a minha filha fonte de inspiração; ao meu amado esposo pela compreensão e apoio; aos meus pais, aos meus sogros e familiares.

Meus sinceros agradecimentos aos colegas de sala e professores, em especial a orientadora Prof<sup>a</sup>. Ms. Simone Maria Gonçalves de Oliveira Ulian que em sua sabedoria e compreensão dedicou alguns momentos dos seus dias para a orientação deste artigo.

*“As grandes idéias surgem da observação dos pequenos detalhes.”*

Augusto Cury

# **OS EFEITOS DA PRORROGAÇÃO DO PERÍODO DE LICENÇA MATERNIDADE EM UMA EMPRESA PRIVADA DE LUCRO REAL DE ROLIM DE MOURA - RO.<sup>1</sup>**

Blandy Brogio Alonso Alagoano<sup>2</sup>

## **RESUMO:**

O presente artigo tem como objetivo estimar os efeitos da mudança na legislação da licença maternidade sob a Lei 11.770/2008, trazendo um resgate histórico desde as primeiras manifestações legislativas até a ampliação facultativa da licença maternidade em sessenta dias, Programa Empresa Cidadã. Utilizou-se o método dedutivo, descritivo e exploratório, com abordagem qualitativa, e técnica de coleta de dados pesquisa bibliográfica e questionários, foi realizada a aplicação de 8 questionários junto as empregadas de uma empresa privada de lucro real, no município de Rolim de Moura - RO, sendo a mesma um laticínio, bem como 3 questionários com os administradores da empresa. Os resultados obtidos demonstram que a percepção dos empregadores e das empregadas consistem no aumento do vínculo mãe a filho e melhor formação do futuro cidadão, mas também concordam que o aumento do período de licença gera custos para a empresa, o benefício oferecido em troca de um período fora do que é exigido em lei tem que representar uma vantagem que se sobreponha a maternidade de seis meses, no caso da empresa, ou minimize o receio da profissional em se ausentar do trabalho. Recomenda-se como trabalhos futuros a continuidade da pesquisa com um maior número de empresas, adeptas ao Programa Empresa Cidadã para se obter o ponto de vista de pessoas que aderiram ao Programa, também sugere-se o estudo do impacto sobre os salários, os custos proporcionados a empresa referente ao aumento do período de licença, e o impacto social que a prorrogação da licença pode causar.

**Palavras-chave:** Licença maternidade; prorrogação; impactos; trabalhadora; empregador.

---

<sup>1</sup>Artigo de Conclusão de Curso apresentado a Universidade Federal de Rondônia como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração sob a orientação da Profª. Simone Maria Gonçalves de Oliveira Ulian.

<sup>2</sup> Acadêmica do 8º período do Curso de Administração da Universidade Federal de Rondônia – UNIR, Campus de Cacoal. Email: blandy\_alonso@hotmail.com

## INTRODUÇÃO

A mudança na legislação da licença maternidade com a elevação do período de licença de 120 dias para 180 dias traz uma série de complicações e dúvidas tanto para a trabalhadora quanto para o empregador. Uma possível evidência que a saída do mercado de trabalho em razão da maternidade. Da mesma forma, pode-se esperar efeitos semelhantes para o caso do aumento do período de licença.

O aumento do período de licença maternidade pode ter efeitos negativos e positivos de forma que a interpretação leve a pontos de vistas com sentidos diferentes. Do ponto de vista do empregador à medida que aumenta o período de afastamento da funcionária em virtude da maternidade, ocorrem aumentos dos custos para a empresa. Por outro lado, a nova legislação, teria efeitos positivos por que poderia diminuir o número de mulheres que se retiram definitivamente do trabalho cada vez que tem um filho, essa medida, portanto poderia evitar que a empresa perdesse capital intelectual humano, considerando conhecimentos específicos acumulados junto à empresa.

A Lei 11.770 de 09 de setembro de 2008 (BRASIL, 2008) aprovada pelo então Presidente da República Luiz Inácio Lula da Silva, prevê incentivo fiscal para as empresas do setor privado que aderirem à prorrogação da licença maternidade de 120 dias para 180 dias. Instituído pelo governo, o Programa Empresa Cidadã, permite que as empresas concedam mais 60 dias de licença maternidade.

A alteração legal teve diferentes efeitos positivos e negativos entre empregadores e trabalhadoras de forma que gerou pontos de vistas diferentes, para tanto, esta pesquisa pretende responder a seguinte indagação: quais são os diferentes pontos de vista tanto do empregador quanto das trabalhadoras quanto a Lei 11.770 de 09.09.2008?

Esta pesquisa pretende estimar os efeitos da mudança na legislação da licença maternidade. Trazendo como objetivo geral analisar os efeitos da elevação do período de licença maternidade de 120 dias para 180 dias, trazido pela Lei nº 11.770/2008 (BRASIL, 2008), em uma empresa privada de lucro real da cidade de Rolim de Moura – RO, e como objetivos específicos: levantar o ponto de vista do empregador com relação à prorrogação do prazo de licença maternidade; identificar o ponto de vista da empregada quanto ao aumento do prazo para licença maternidade e analisar os efeitos da mudança na legislação de acordo com o ponto de vista do empregador e da empregada.

A realização deste trabalho científico é relevante, pois contribuirá para a compreensão dos efeitos da nova legislação referente à licença maternidade sobre as mulheres no mercado de trabalho, procurando determinar os impactos do aumento do período de licença maternidade sobre empregadores e trabalhadoras sob a Lei 11.770 de 09 de setembro de 2008 a qual prevê incentivo fiscal para as empresas do setor privado que aderirem à prorrogação da licença maternidade de 120 dias para 180 dias.

O efeito positivo do aumento do período de licença se traduz na redução do número de mulheres que se ausentam da força de trabalho em virtude de uma gravidez e eleva o número de mulheres que retornam ao mesmo emprego após o nascimento do filho. Para tanto é necessário pesquisar os efeitos do ponto de vista tanto do empregador quanto do empregado para compreender o impacto causado diante da nova legislação, visto que o objetivo deste estudo é analisar o impacto da prorrogação da licença a maternidade – Lei nº 11.770/2008 sobre o trabalho da mulher e as diferentes visões tanto do ponto de vista do empregador quanto da trabalhadora, prevendo os diferentes efeitos sobre os grupos.

Desta forma, percebe-se que o estudo se mostra de fundamental importância, pois permite proporcionar a compreensão dos fatos quanto à nova



legislação que trata do aumento do período de licença à maternidade com base no ponto de vista tanto do empregador quanto da empregada.

## **1 REFERENCIAL TEÓRICO**

### **1.1 ASPECTOS HISTÓRICOS DA LICENÇA MATERNIDADE**

Segundo Calil (2000, p.12), o Direito do Trabalho da Mulher no Brasil divide-se em três grandes grupos ou três grandes ondas de transição: “a primeira transição entre a proibição e a proteção; a segunda, da proteção a promoção da igualdade; e finalmente, a terceira, que é o direito promocional propriamente dito”.

De acordo com Rios-Neto e Batista (2011), a licença a maternidade é concedida às mulheres brasileiras a partir da herança histórica de nossa legislação trabalhista, que remonta ao período Vargas. Em 1974, esse benefício deixou de ser encargo direto do empregador que contrata a gestante, passando a estar a cargo de um instituto previdenciário, custeado pelas contribuições patronais calculadas sobre a folha de pagamento. O empregador paga a gestante os salários e os desconta dos recolhimentos habituais devidos à Previdência Social. A segunda alteração ocorreu com a Constituição de 1988, ampliando a licença maternidade de 84 dias para 120 dias.

Uma terceira alteração prorrogou pelo período de 180 dias a licença a maternidade sob a Lei 11.770 de 09 de setembro de 2008, aprovada pelo então Presidente da República, o Programa Empresa Cidadã, permite que as empresas concedam mais 60 dias de licença maternidade, mediante a concessão de incentivo

fiscal para as empresas que aderirem à prorrogação da licença maternidade de 120 dias para 180 dias. (BRASIL, 2008)

## 1.2 A MATERNIDADE E O TRABALHO DA MULHER

Novais (2005) demonstra que o trabalho da mulher se relaciona, na maior parte das vezes, a atividades antes desempenhadas no interior do domicílio, como serviços pessoais, de educação, alimentação e saúde. Além da questão da segregação horizontal, há também a vertical, que apresenta a desvantagem feminina em termos de salários, ascensão funcional e condições de trabalho. Estas diferenças podem dar ensejo a discriminações por gênero no ambiente de trabalho, questão ainda não superada na sociedade atual.

As responsabilidades perante o lar, embora pertençam a ambos os cônjuges, ainda são comumente atribuídas à mulher. Assim, o trabalho feminino ainda é mais prejudicado pela discriminação e atingido pelos empregos precários com maior intensidade do que o masculino, em virtude da contínua exigência do trabalho doméstico.

A maternidade natural possui uma faceta física, que é o período de gestação e do aleitamento, e, por isso, é característica atribuível apenas ao gênero feminino, e fazem-se necessários cuidados iniciais especiais. Barros (1995) ressalta os custos relativos à maternidade e ao cuidado com os filhos como fatores que causam tratamento desigual à mulher empregada. O período de licença maternidade se enquadra neste panorama porque envolve o afastamento da empregada mãe do ambiente de trabalho.

Yannoulas (2002) destaca que a garantia constitucional da licença à gestante consiste num modo de reconhecer a idéia da maternidade como uma função e um direito social. É uma medida de proteção à maternidade, que visa não só a proteção da mãe empregada no seu contrato de trabalho, mas que também objetiva assegurar o cuidado à sua prole no período inicial de vida familiar, com cuidados físicos e psicológicos. Esta é uma medida de proteção que o ordenamento jurídico assegura à mulher empregada.

Entretanto, há de se ter cuidado para que o resultado não seja o aumento da discriminação em virtude dessas medidas. Viana (2000) alerta sobre esta forma de discriminação. Ensina que o tratamento desigual pode ocorrer quando as regras são desrespeitadas ou quando se utiliza delas para tratar desigualmente.

### 1.3 PROGRAMA EMPRESA CIDADÃ - LEI 11.770/2008

De acordo com Veneziano (2009) foi instituído pelo governo, através da Lei nº 11.770/2008, o Programa Empresa Cidadã, permite que as empresas concedam mais 60 dias de licença maternidade, mediante a concessão de incentivo fiscal. A administração direta, indireta e fundacional também poderão estender o benefício concedido às suas servidoras públicas. Isso se torna possível na medida em que a Lei nº 11.770, de 19 de setembro de 2008, estabelece que a pessoa jurídica que aderir ao programa poderá deduzir do imposto devido, em cada período de apuração, o total da remuneração integral da empregada paga nos 60 dias de prorrogação de sua licença (BRASIL, 2008).

Veneziano (2009) ensina que a prorrogação da licença maternidade será garantida à empregada da pessoa jurídica que aderir ao programa, desde que a empregada requeira até o final do primeiro mês após o parto e será concedida

imediatamente após a fruição da licença. A nova lei valerá apenas para as funcionárias de empresas privadas de lucro real e para as funcionárias públicas. No caso da iniciativa privada, a prorrogação é facultativa e é necessário que o empregador faça a adesão ao Programa Empresa Cidadã para que a funcionária possa pedir a prorrogação de sua licença-maternidade. E para as funcionárias públicas de todos os âmbitos é obrigatória.

A Lei visa, precipuamente, ao atendimento do princípio da proteção integral da criança, garantindo-lhe o aleitamento materno durante os seis primeiros meses de vida e criando vínculos com sua família, argumento utilizado por Patrícia Saboya Gomes, autora do projeto de lei que deu origem à Lei 11.770/2008. Na apresentação do projeto de lei, depreende-se a justificativa:

A amamentação não se presta apenas a prover nutrição ao lactente. Permite o contato físico com a mãe, a identificação recíproca entre mãe e filho, bem como o despertar de respostas a estímulos sensoriais e emocionais, compartilhadas num contínuo bio-psicológico, que se configura como unidade afetiva incomparável. [...] O princípio vale, inclusive, para mães trabalhadoras que não conseguem, por qualquer razão, amamentar seus filhos. Mesmo não lhes podendo alimentar com leite humano, podem garantir-lhes, com igual plenitude, todos os demais estímulos essenciais ao estabelecimento do vínculo afetivo, desde que estejam disponíveis para cuidarem dos filhos. (DIÁRIO DO SENADO FEDERAL, 2005, p. 27121)

Segundo Martins (2011), o presidente da República em mandato na época, Luís Inácio Lula da Silva vetou dispositivos da ampliação da licença-maternidade, o que restringiu, no caso do setor privado, o alcance das mudanças a funcionárias de empresas de grande porte. Mais de 90% das empresas brasileiras ficarão de fora da nova lei, reduzindo o impacto fiscal da medida. No veto, o Planalto eliminou o trecho que permitiria a empresas que pagam imposto no regime de lucro presumido ou que são optantes do Simples, que é um programa simplificado de recolhimento de impostos, aderirem ao programa Empresa Cidadã.

Trata-se de Lei de caráter promocional, que visa ao direcionamento dos indivíduos a determinados caminhos, objetiva-se o alcance de determinado resultado a partir de medidas de incentivo, neste caso, ao conceder o incentivo fiscal, vislumbrou-se a função promocional do direito, por meio de técnicas de encorajamento.

No entanto, é importante ressaltar, que a lei restringe essa possibilidade de dedução do imposto de renda à pessoa jurídica tributada com base no lucro real, ou seja, as demais empresas não poderão se ressarcir do pagamento efetuado e, portanto, estão, de fato, excluídas desse programa. Uma empresa não deseja suportar esse encargo sozinha, sem qualquer benefício, simplesmente pela consciência de sua função social.

Conforme crítica de Silva e Drost (2008), como micro e pequenas empresas não poderão deduzir a remuneração do imposto a pagar, ficará prejudicada a adesão ao programa:

Em se tratando de segmento mais sensível à concorrência, é pouco provável que haja alguma adesão ao Programa, de modo que acabaram sendo criadas, por via transversa, duas categorias de trabalhadoras: a de primeira grandeza, cuja prole pode contar com a mãe ao longo de todo o primeiro semestre de vida e, com isso, desfrutar dos cuidados e zelos necessários a um pleno desenvolvimento e, em um segundo nível, logo abaixo, aquelas cuja proteção se restringe aos primeiros quatro meses. (SILVA; DROST, 2008, p 21)

Por fim, nota-se que a aplicação da prorrogação da licença maternidade corre o risco de cair em desuso e não gerar os efeitos legais desejados se o incentivo não se demonstrar mais vantajoso que a situação ordinária. Medidas de incentivo, no campo econômico, precisam oferecer um diferencial em relação à situação que se deseja modificar. Como a conscientização social de empregadores não é uma característica constante na atividade empresária, dificilmente a garantia das

necessidades de amamentar e de ser amamentado será obtida em detrimento de vantagens econômicas.

### 1.3 PRORROGAÇÃO DA LICENÇA A MATERNIDADE, EFEITOS DA MUDANÇA NA LEGISLAÇÃO

Scorzafave e Menezes Filho (2001) mostram que o crescimento da participação da mulher no mercado de trabalho é um dos fatos empíricos mais bem evidenciados. Nesta linha, diversos estudos têm procurado identificar os fatores determinantes deste novo comportamento da mulher. O aumento da qualificação profissional, entre outros, tem sido apontado como um elemento importante que tem contribuído de forma decisiva para a maior participação feminina no mercado de trabalho.

A legislação sobre licença maternidade pode ter efeitos dinâmicos adicionais sobre o salário. Klerman e Leibowitz (1997) destacam o fato de que o direito de retornar ao trabalho após o término da licença tem conseqüências relevantes em mercados de trabalho com relações duradouras de emprego. A trabalhadora que se torna mãe provavelmente irá receber um salário maior no emprego em que trabalhava antes do nascimento da criança do que em um novo emprego, devido ao capital humano específico à empresa acumulado por ela previamente ao nascimento do filho.

Portanto, se a legislação referente à licença maternidade viabiliza o retorno aos antigos empregos de trabalhadoras que, na ausência da licença, teriam se retirado da força de trabalho, então tal legislação pode ter um impacto positivo sobre os salários ao elevar o capital humano específico à empresa e, conseqüentemente, a produtividade dessas trabalhadoras.

Deve-se ressaltar que a licença maternidade só irá aumentar a retenção das mulheres no mercado de trabalho na proporção que o capital humano específico à empresa for relevante, isto é, na medida em que seja melhor para a trabalhadora retornar ao antigo emprego do que começar numa nova firma.

A legislação sobre licença-maternidade pode ter um papel fundamental na explicação desses diferenciais de rendimento, justamente porque, em nossa sociedade, ainda cabe às mulheres uma parcela maior da responsabilidade de cuidar dos filhos, especialmente dos recém-nascidos, o que faz com que muitas trabalhadoras apresentem uma participação intermitente no mercado de trabalho. Esse padrão de inserção da mulher no mercado tende a reduzir seus salários, uma vez que cai o investimento das mulheres em capital humano; diminui as ofertas salariais delas em ocupações com altos custos de treinamento; e leva as empresas a alocar as trabalhadoras com maior probabilidade de desligamento em ocupações com menor treinamento e menores possibilidades de ascensão (ROYALTY, 1998, p.392)

Carvalho, Firpo e Gonzaga (2006) destacam que a legislação referente à licença maternidade pode alterar esse padrão de inserção da mulher no mercado de trabalho e evitar a decisão de a mulher se retirar da força de trabalho após o nascimento de um filho, o que provavelmente tem impactos sobre o salário e o emprego das trabalhadoras. Não obstante, os efeitos da provisão de tais benefícios têm recebido pouca atenção na literatura econômica, e em particular nenhuma atenção na literatura brasileira.

Em estudo para o caso brasileiro, Pazello e Fernandes (2004) mostram que políticas que afetam conjuntamente a decisão das mulheres de ter filhos e participar da força de trabalho devem ser relevantes, pois os autores documentam haver, ao menos no curto prazo, um efeito da maternidade sobre a participação no mercado de trabalho.

Há ainda o aspecto da completude do sistema jurídico, quando o constituinte instituiu a licença-maternidade de 120 dias e a estabilidade da gestante, da confirmação da gravidez até 5 meses após o parto, buscou garantir o retorno da trabalhadora ao local de trabalho ainda na condição de estável para que esta demonstrasse que a maternidade não afetou sua capacidade de trabalho. Com a prorrogação da licença totalizando 180 dias, a empregada retorna ao emprego fora do período da estabilidade provisória concedida pela gestação, o que com a nova lei a empregada pode ser demitida assim que retornar ao trabalho.

## **2 METODOLOGIA**

Este artigo foi estruturado conforme Manual do Artigo Científico do Curso de Administração da Fundação Universidade Federal de Rondônia - UNIR (SILVA; TORRES NETO; QUINTINO, 2010)

A pesquisa deu-se por meio descritivo e exploratório, com abordagem qualitativa. Para Oliveira (1997) a pesquisa qualitativa considera que há uma relação indissociável entre o mundo objetivo e a subjetividade do sujeito que não pode ser traduzido em números.

A pesquisa descritiva procura descobrir, com a precisão possível, a frequência com que um fenômeno ocorre, sua relação e conexão, com os outros, sua natureza e características, correlacionando fatos ou fenômenos sem manipulá-los. (CERVO; BERVIAN, 1996, p. 49). Já a pesquisa exploratória tem “como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema” (GIL, 1991, p. 45).

O método utilizado foi dedutivo, sendo este o circunscrito a uma ou poucas unidades, entendidas essas como uma pessoa, uma família, um produto, uma



empresa, um órgão público, uma comunidade ou mesmo um país. Tem caráter de profundidade e detalhamento. (VERGARA, 1998, p.47).

Para realização da pesquisa foram utilizadas as seguintes técnicas: Pesquisa bibliográfica e questionários:

a) Pesquisa bibliográfica é o estudo sistematizado desenvolvido com base em material publicado em livros, revistas, jornais, redes eletrônicas, isto é, material acessível ao público geral (VERGARA, 1998, p.46).

b) O questionário se caracteriza por conter um conjunto de itens bem ordenados e bem apresentados. Para ser elaborado deve ser observada a clareza das perguntas, tamanho, conteúdo e organização, de maneira que o informante possa ser motivado a respondê-lo. O questionário pode ser classificado em aberto e/ou fechado (SANTOS, 2005).

A pesquisa bibliográfica deu-se no período de agosto de 2012 a outubro de 2012 e sendo utilizados livros, artigos, teses, dissertações e a CLT, com objetivo de verificar conceitos sobre a prorrogação da licença a maternidade. Foi utilizado o método de pesquisa por amostragem intencional.

A aplicação dos questionários deu-se no período de 01 de abril de 2013, em uma empresa de lucro real da cidade de Rolim de Moura – RO. Esta empresa trabalha no ramo de laticínios, indústria e processamento de leite e derivados como leite pasteurizado, iogurte, queijos, manteiga, requeijão etc, contando com 50 funcionários, sendo destes 8 mulheres. Tem fundamental importância, pois trás renda para produtores de leite de Rolim de Moura e região, contribuindo para a economia do município, e desenvolvimento da região desde 1991.

Foram aplicados 2 (dois) questionários, sendo 1 (um) para os empregadores contendo 10 questões (Apêndice A) e outro para as empregadas contendo 13

questões (Apêndice B). O objetivo do questionário é recolher as opiniões e perfil das empregadas e empregadores. Os dados foram analisados através de tabelas e gráficos utilizando para elaboração dos mesmos Word e Excel.

Os sujeitos da pesquisa foram as trabalhadoras e empregadores de uma empresa da cidade de Rolim de Moura/RO. A empresa conta com 8 (oito) funcionárias e 3 (três) administradores. Os sujeitos da pesquisa foram selecionados por amostra intencional. A empresa é privada e de lucro real, onde apenas 1 (uma) foi pesquisada devido a ser a única a fornecer autorização para pesquisa.

Foram seguidos os critérios éticos estabelecidos, sendo que os sujeitos não foram identificados e assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (ANEXO A) sendo codificados. A empresa onde foi realizada a pesquisa é privada de lucro real, e a mesma não foi identificada por não obtenção de autorização de nome e endereço, apenas fundação, ramo de atividade e funcionários (Apêndice C).

### **3 RESULTADOS E ANÁLISES**

Os dados expostos são resultado da avaliação dos questionários (Apêndice B e C) aplicados a 8 empregadas e 3 administradores em uma empresa de lucro real na cidade de Rolim de Moura – RO. Esta empresa trabalha no ramo de laticínios, indústria e processamento de leite e derivados como leite pasteurizado, iogurte, queijos, manteiga, requeijão etc, contando com 50 funcionários, sendo destes 8 mulheres. Tem fundamental importância, pois trás renda para produtores de leite de Rolim de Moura e região, contribuindo para a economia do município, e desenvolvimento da região desde 1991. Os questionários foram entregues impressos no dia 01 de abril de 2013, sendo que apenas 1 não foi respondido. Segue abaixo resultado da pesquisa e gráficos.

As mulheres entrevistadas têm idade entre 23 a 28 anos, sendo que 43% têm entre 23 a 28 anos, 29% de 28 a 33 anos, 14% de 33 a 38 anos e 14% de 38 a 43 anos. Das entrevistadas 71% já gozou de licença maternidade, e 29% não. Possuem de 1 a 5 filhos, sendo que 72% possuem de 1 a 3 filhos, onde 14% não possuem nenhum filho e 14% de 3 a 5 filhos.

Todas as entrevistadas possuem conhecimento da licença maternidade de 120 dias ou 4 meses, mas 57% não tem conhecimento da alteração do prazo de licença maternidade de 120 dias para 180 dias, e apenas 43% conhecem a alteração. Nenhuma das entrevistadas já gozou de licença maternidade de 180 dias ou 6 meses, apenas os 4 meses exigidos e garantidos por lei.

Das vantagens da licença maternidade para a trabalhadora, 72% das mulheres acreditam que a prorrogação da licença maternidade permite dar mais atenção à criança e assim aumentar o vínculo mãe e filho, 14% acreditam que o bebê sente-se mais seguro com a maior presença da mãe e 14% de que o bebê recebe o leite materno por mais tempo. Apesar disso como mostra a figura 1, 43% das mulheres revelam que o aumento do período de licença maternidade pode acarretar consequências, pois por ser um período longo, a empresa precisará contratar alguém para substituí-la gerando assim insegurança por sentir seu cargo ameaçado por esse substituto.

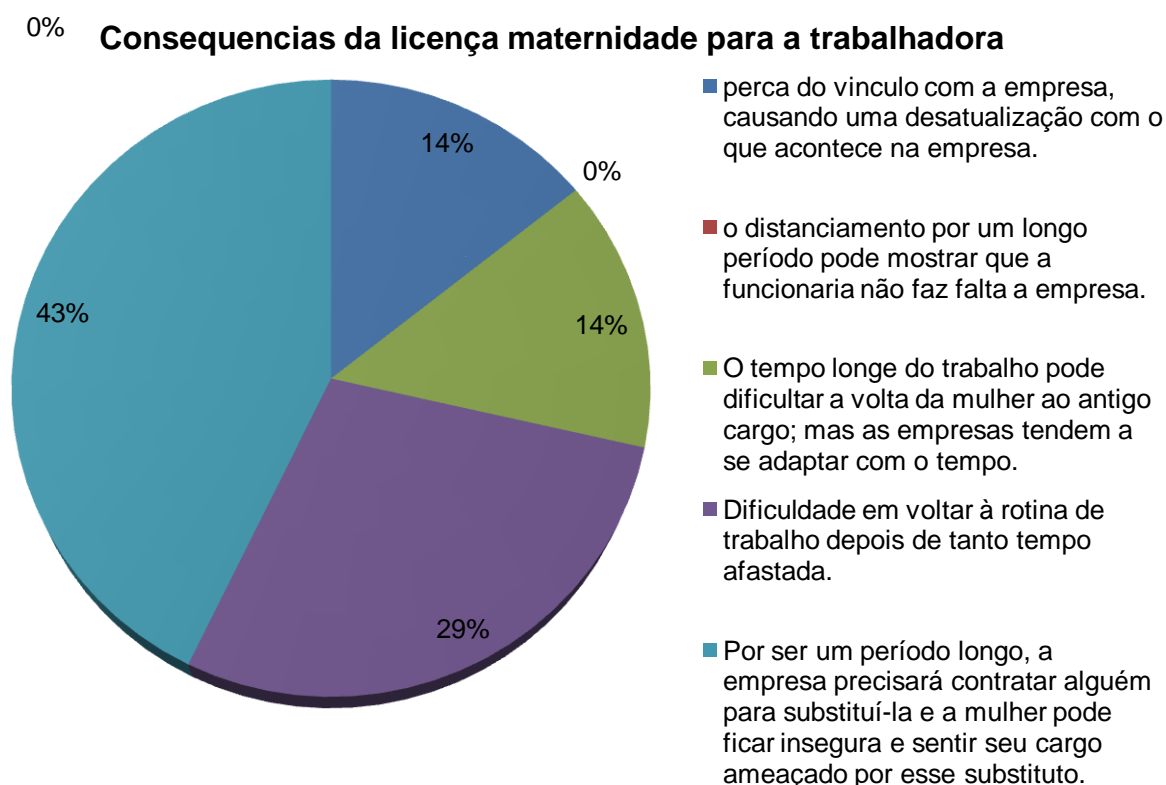


Figura 1 Consequencias da licença abalhadora  
 Fonte: Elaborado pelo autor (2013)

Percebeu-se também que 57% das mulheres vêem como vantagem para a empresa a prorrogação da licença, pois proporciona a empregada um descanso maior e aumento do vínculo mãe e filho, e que acarreta um maior desempenho futuro na empresa, o que também é uma vantagem para a empregada. E 43% das entrevistadas vêem como vantagem para empresa, pois proporciona um vínculo de confiança entre ambas o que garante o retorno da empregada ao emprego. Das consequências para empresa segundo as funcionárias a mesma pode ficar desfalcada, pois é um período muito longo e terá de contratar alguém para substituir o que gera custos para a empresa.

Em relação à alteração do prazo as entrevistadas acreditam que a lei é favorável e de grande valia, pois proporciona maior período com a criança. A Lei garante o aleitamento materno durante os seis primeiros meses de vida e cria vínculos com sua família, argumento utilizado por Patrícia Saboya Gomes, autora do projeto de lei que deu origem à Lei 11.770/2008.

A amamentação não se presta apenas a prover nutrição ao lactente. Permite o contato físico com a mãe, a identificação recíproca entre mãe e filho, bem como o despertar de respostas a estímulos sensoriais e emocionais, compartilhadas num contínuo bio-psicológico, que se configura como unidade afetiva incomparável. [...] O princípio vale, inclusive, para mães trabalhadoras que não conseguem, por qualquer razão, amamentar seus filhos. Mesmo não lhes podendo alimentar com leite humano, podem garantir-lhes, com igual plenitude, todos os demais estímulos essenciais ao estabelecimento do vínculo afetivo, desde que estejam disponíveis para cuidarem dos filhos. (DIÁRIO DO SENADO FEDERAL, 2005, p. 27121)

Observou-se que 71% das mulheres gostariam de gozar de licença maternidade de 180 dias ou seis meses e 29% não gostariam, acreditam que o vínculo mãe e filho está relacionado à qualidade do tempo em que ficam juntos e não a quantidade.

Os administradores entrevistados possuem idade entre 33 a 38 anos somando 34%, sendo que 33% tem entre 38 a 43 anos e 33% acima de 43 anos, 100% dos entrevistados conhecem a lei da licença maternidade, mas 67% dos entrevistados não conhecem a Lei de prorrogação do prazo de licença, apenas 33% tem conhecimento. A empresa não é cadastrada no programa Empresa Cidadã sendo que 33% disseram apenas que não e 67% disseram não por não ter conhecimento do programa.

Observou-se que 67% dos administradores concordam com a prorrogação do prazo de licença maternidade e apenas 33% não. Todos os entrevistados concordam que o aumento do período de licença traz como vantagem o aumento do vínculo mãe e filho, e como conseqüências o fato da empresa precisar contratar um substituto o que poderá deixar a empregada insegura por sentir seu cargo ameaçado, o que também foi observado nas entrevistadas mulheres.

Houve uma concordância tanto da parte das entrevistadas mulheres como pelos empregadores onde 100% dos administradores vêem que o maior descanso proporcionado pela licença de 180 dias fortalece o vínculo mãe e filho o que traz um melhor desempenho futuro. Das consequências da licença para a empresa, 34% disseram que a perda do vínculo com a empresa causando uma desatualização com os acontecimentos da empresa, 33% dos entrevistados opinaram que as empregadas podem ter dificuldade em voltar a rotina de trabalho depois de tanto tempo afastada e 33% que a empresa precisará contratar outra pessoa para substituí-la, como mostra a figura 2.

**Consequencias da licença maternidade para a empresa  
sob o ponto de vista do empregador**

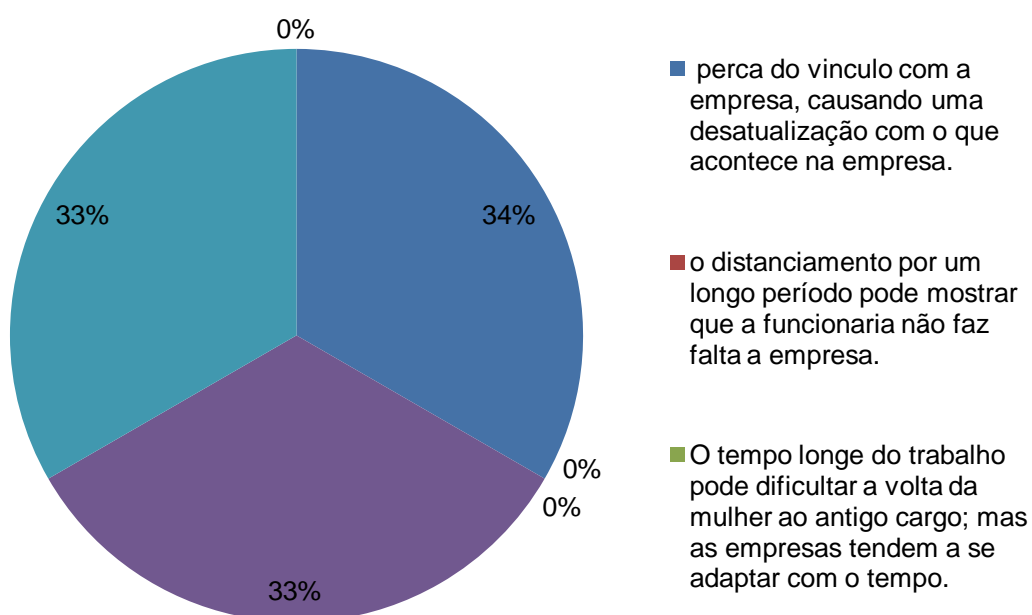


Figura 2. Consequencias da licença maternidade para a empresa sob o ponto de vista do empregador.

fonte: elaborado pelo autor (2013)

Barros (1995) ressalta os custos relativos à maternidade e ao cuidado com os filhos como fatores que causam tratamento desigual à mulher empregada. O período de licença maternidade se enquadra neste panorama porque envolve o afastamento da empregada mãe do ambiente de trabalho.

#### **4 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Ainda que direcionada a uma parcela de empresas e empregadas a Lei 11.770/2008 que faculta a empregada reivindicar um tempo maior de licença maternidade com o propósito único de garantir a saúde para o bebê de hoje, cidadão trabalhador de amanhã, essa legislação traz consigo a perspectiva de novos rumos na proteção à maternidade. Um bebê melhor alimentado nos seis primeiros meses de vida, ou com maior contato maternal, são fatores que demonstram a preocupação da sociedade.

A pesquisa realizada proporcionou a oportunidade de concluir que a análise dos efeitos da elevação do período de licença a maternidade de 120 dias para 180 dias, trazido pela Lei nº 11.770/2008 (BRASIL, 2008), em uma empresa privada de lucro real da cidade de Rolim de Moura – RO, mostra que tanto empregadores quanto empregadas concordam que esse aumento proporciona um vínculo afetivo entre mãe e filho o que contribui para a formação da criança e futuro cidadão como previsto na Lei,

Há de se registrar que a prorrogação da licença maternidade irá beneficiar a empregada e o empregador apenas eventualmente. Já que a prorrogação da licença maternidade não é um direito assegurado, e sim uma opção que, além de outros requisitos, depende de dois atos de vontade para se concretizar: primeiro, a opção do empregador em aderir ao Programa Empresa Cidadã; depois, da manifestação de interesse da mãe empregada da empresa para usufruir este período.

O benefício oferecido em troca de um período fora do que é exigido em lei tem que representar uma vantagem que se sobreponha à discriminação existente contra a maternidade de seis meses, no caso da empresa, ou minimize o receio da profissional em se ausentar do trabalho.

Patrões e empregadas concordam que o aumento do período de licença gera custos para a empresa, o que pode acarretar uma maior dificuldade na contratação de mulheres, a empresa terá que aumentar seus gastos, pois sempre terá de ter alguém preparado para substituição. Quando houver um número relevante de mulheres o período de afastamento poderá fazer coincidir os auxílios maternidade deixando a empresa em desfalque, obrigando a mesma a contratação de maior número de funcionários e que consequentemente com o retorno da empregada licenciada a demissão do substituto gerando um possível constrangimento perante a situação.

Espera-se que a aplicação desta lei estimule o debate sobre a questão e eventuais disparidades de tratamento sejam corrigidas, a fim de atingir mais empresas, empregadas e seus filhos. A maternidade deve ser cumpridora de função social, consistente na preparação de futuras gerações, e deve estar a salvo de novos e antigos tipos discriminatórios.

Durante a pesquisa surgiram algumas limitações como, apenas uma empresa de lucro real da cidade de Rolim de Moura – RO disponibilizou autorização para realização da pesquisa o que torna o universo da pesquisa menor, pois a empresa pesquisada possui apenas 8 empregadas mulheres, a empresa também não é adepta do Programa Empresa Cidadã. Mesmo assim os objetivos da pesquisa foram alcançados já que foram observados os pontos de vista de ambos os grupos.

Recomenda-se como trabalhos futuros a continuidade da pesquisa com um maior número de empresas, e empresas adeptas ao Programa Empresa Cidadã para se obter o ponto de vista de pessoas que aderiram ao Programa, também sugere-se o estudo do impacto sobre os salários, os custos proporcionados a empresa referente ao aumento do período de licença, e o impacto social que a prorrogação da licença maternidade pode causar.



## 5 REFERENCIAS

- 1 BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília-DF: 2008. Disponível Em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato20072010/2008/lei/l11770.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato20072010/2008/lei/l11770.htm). Acesso em 31/05/12.
- 2 BARROS, Alice Monteiro de. **A mulher e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1995. P 62 a 63.
- 3 CALIL, Lea Elisa Silingowschi Calil. **História do direito do trabalho da mulher: aspectos histórico-sociológicos do início da República ao final deste século**. Sao Paulo: LTr, 2000.
- 4 CARVALHO Sandro Sacchet de; FIRPO Sergio; GONZAGA Gustavo **Os efeitos do aumento da licença maternidade sobre o salário e o emprego da mulher no Brasil**,\*Departamento de Economia da PUC-Rio 2006, Disponível em <http://ppe.ipea.gov.br/index.php/ppe/article/viewFile/60/34> pesquisado em 10/05/2012
- 5 CERVO, Amando Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino. **Metodologia científica**. São Paulo: Makron Books, 1996
- 6 DIÁRIO DO SENADO FEDERAL. **Projeto de lei nº 281, de 2005. Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença maternidade mediante concessão de incentivo fiscal**. 11 de Agosto de 2005, Disponível em: [http://www.senado.gov.br/atividade/materia/detalhes.asp?p\\_cod\\_mate=74973](http://www.senado.gov.br/atividade/materia/detalhes.asp?p_cod_mate=74973) p.27121. Acessado em 10 abril de 2013.
- 7 GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo. Atlas. 1991
- 8 GOLDIM José Roberto, **Projeto de Pesquisa: Aspectos Éticos e Metodológicos**, Disponível em <http://www.bioetica.ufrgs.br/projeto.htm>, pesquisado em 10/05/2012.
- 9 MARTINS José Alcy de Pinho; (2011) **salario maternidade um direito a vida**, <http://www.artigonal.com/doutrina-artigos/salario-maternidade-um-direito-a-vida-4525605.html> pesquisado em 21/10/2012
- 10 NOVAIS, Denise Pasello Valente. **Discriminação da mulher e Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005, p. 47-48.
- 11 KLERMAN, Jacob A.; LEIBOWITZ A. **Labor Supply Effects of State Maternity Leave Legislation**. In: BLAU, F. e EHRENBERG,R., (Eds), *Gender and Family*

*Issues in The Workplace*. New York: Russel Sage Foundation Press, 1997.  
Traduzido Google livros. Pesquisado em 10/03/2012

- 12 OLIVEIRA, S. L. **Tratado de metodologia científica**: Projetos de Pesquisas, TGI, TCC, monografias, dissertações e teses. São Paulo: Pioneira, 1997.
- 13 PAZELLO. E. e FERNANDES, R. **A Maternidade e a mulher no Mercado de trabalho: diferença de comportamento entre mulheres que têm e mulheres que não têm filhos**. In: XXXI Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação em Economia – ANEPC, João Pessoa, 2004.
- 14 RIOS-NETO Eduardo L. G; BATISTA Dulce B. D. Alvarenga **Segregação ocupacional entre solteiras e casadas: o possível impacto da licença maternidade**, XI Encontro Nacional de Estudos Populacionais da ABEP. Disponível em <http://www.abep.nepo.unicamp.br/docs/anais/PDF/1998/a233.pdf> Pesquisado em 10/05/2012
- 15 ROYALTY, Anne B. Job-to-Job and Job-to-Nonemployment Turnover by Gender and Educational Level, ***Journal of Labor Economics***, v.16, n.2, p.392, 1998. Traduzido Google livros. Pesquisado em 10/03/2012
- 16 SANTOS, Izequias Estevam dos, **Manual de Métodos e Técnicas de Pesquisa Científica**: TCC, Monografia, Dissertação, Tese. 5. Ed. Ver., atual. E ampl. Niterói, RJ, Impetus, 2005.
- 17 SILVA, Alessandro da; DROST, Oscar. **Comentários sobre a licença-maternidade e as inovações da Lei nº 11.770/08**. In: *Justiça do Trabalho*. ano 25 – nº 299. Porto Alegre: HS Editora, novembro de 2008.
- 18 SCORZAFAVE, L. G. e MENEZES-FILHO, N. A. **Participação feminina no mercado de trabalho brasileiro: evolução e determinantes. Pesquisa e Planejamento Econômico**, v.31, n.3, p.441-478. Rio de Janeiro, 2001.
- 19 VERGARA, Sylvia Constant, **Projetos e relatórios de Pesquisa em Administração**. 2. ed. São Paulo, Atlas, 1998.
- 20 VENEZIANO, Andre Horta Moreno, **Direito e Processo do Trabalho**, coleção OAB nacional, 2 edição revista e atualizada, editora Saraiva, São Paulo – SP, 2009.
- 21 VIANA, Márcio Túlio. **Os dois modos de discriminar e o futuro do direito do trabalho**. In: VIANA, Márcio Túlio; RENAULT, Luiz Otávio Linhares (coords.). *Discriminação*. São Paulo: LTr, 2000.
- 22 YANNOULAS, Sílvia Cristina. **Dossiê: políticas públicas e relações de gênero no mercado de trabalho**. Brasília: CFEMEA; FIG/CIDA, 2002. Disponível em: <<http://www.cfemea.org.br/pdf/DossiePPRGMT.pdf>>. Acesso em: 26 de março de 2013.

## **APÊNDICE**

## **APENDICE A: Questionário Empresa**

1. Você tem conhecimento que o prazo da licença maternidade foi alterado de 120 para 180 dias para as empresas cadastradas no Programa Empresa Cidadã?

2. Sua empresa é cadastrada no Programa Empresa Cidadã? Por que?

3. Você concorda com a prorrogação do prazo da licença maternidade de 120 para 180 dias?

☐ Sim

☐ Não

4. Qual a sua idade?

☐ menor de 18 anos

☐ de 18 a 23 anos

☐ de 23 a 28 anos

☐ de 28 a 33 anos

☐ de 33 a 38 anos

☐ de 38 a 43 anos

☐ acima de 43 anos

5. Você tem conhecimento da licença maternidade?

☐ sim

☐ não

6. Do seu ponto de vista, quais as vantagens da licença maternidade para a trabalhadora?

☐ dar mais atenção a criança e assim aumentar o vínculo mãe e filho.

- ☐ ( ) proporcionar a mãe um maior período de descanso.
- ☐ ( ) o bebê se sente mais seguro com a maior presença da mãe.
- ☐ ( ) o bebê recebe o leite materno por mais tempo.
- ☐ ( ) a mãe passa mais tempo com a criança.

7. Do seu ponto de vista, quais as consequências da licença maternidade para a trabalhadora?

- ☐ ( ) perda do vínculo com a empresa, causando uma desatualização com o que acontece na empresa.
- ☐ ( ) o distanciamento por um longo período pode mostrar que a funcionária não faz falta a empresa.
- ☐ ( ) O tempo longe do trabalho pode dificultar a volta da mulher ao antigo cargo; mas as empresas tendem a se adaptar com o tempo.
- ☐ ( ) Dificuldade em voltar à rotina de trabalho depois de tanto tempo afastada.
- ☐ ( ) Por ser um período longo, a empresa precisará contratar alguém para substituí-la e a mulher pode ficar insegura e sentir seu cargo ameaçado por esse substituto.
- ☐ ( ) A produtividade pode ficar mais baixa pela apreensão de uma demissão.

8. Do seu ponto de vista, quais as vantagens da licença maternidade para a empresa?

- ☐ ( ) proporciona a empresa um descanso maior, e fortalece o vínculo mãe e filho, acarretando um melhor desempenho futuro.

( ) proporciona um vínculo de confiança da empresa na empresa, o que garante o seu retorno pós término de licença.

9. Do seu ponto de vista, quais as consequências da licença maternidade para a empresa?

( ) perda do vínculo com a empresa, causando uma desatualização com o que acontece na empresa.

( ) o distanciamento por um longo período pode mostrar que a funcionária não faz falta a empresa.

( ) O tempo longe do trabalho pode dificultar a volta da mulher ao antigo cargo; mas as empresas tendem a se adaptar com o tempo.

( ) Dificuldade em voltar à rotina de trabalho depois de tanto tempo afastada.

( ) Por ser um período longo, a empresa precisará contratar alguém para substituí-la e a mulher pode ficar insegura e sentir seu cargo ameaçado por esse substituto.

( ) A produtividade pode ficar mais baixa pela apreensão de uma demissão.

10. Em relação à alteração do prazo de 120 (4 meses) para 180 dias (6 meses), qual o seu ponto de vista?

## **APENDICE B: Questionário Mulheres**

1. Qual a sua idade?

- ☐ menor de 18 anos      ☐ de 18 a 23 anos      ☐ de 23 a 28 anos  
☐ de 28 a 33 anos      ☐ de 33 a 38 anos      ☐ de 38 a 43 anos  
☐ acima de 43 anos

2. Quantos filhos você tem?

- ☐ nenhum      ☐ 1 a 3 filhos      ☐ 3 a 5 filhos  
☐ mais de 5 filhos

3. Você tem conhecimento da licença maternidade?

- ☐ sim      ☐ não

4. Você tem conhecimento que o prazo da licença maternidade foi alterado de 120 para 180 dias para as empresas cadastradas no Programa Empresa Cidadã?

- ☐ sim      ☐ não

5. Você já gozou da licença maternidade?

- ☐ sim      ☐ não

6. Quantos dias de licença a maternidade você teve?

- ☐ menos de 4 meses      ☐ 4 meses      ☐ 6 meses

7. A empresa em que trabalha adotou a alteração do prazo da licença maternidade?

- ☐ sim      ☐ não      ☐ não tem conhecimento

8. Do seu ponto de vista, quais as vantagens da licença maternidade para a trabalhadora?

☐ ( ) dar mais atenção a criança e assim aumentar o vínculo mãe e filho.

☐ ( ) proporcionar a mãe um maior período de descanso.

☐ ( ) o bebê se sente mais seguro com a maior presença da mãe.

☐ ( ) o bebê recebe o leite materno por mais tempo.

☐ ( ) a mãe passa mais tempo com a criança.

9. Do seu ponto de vista, quais as consequências da licença maternidade para a trabalhadora?

☐ ( ) perca do vínculo com a empresa, causando uma desatualização com o que acontece na empresa.

☐ ( ) o distanciamento por um longo período pode mostrar que a funcionária não faz falta a empresa.

☐ ( ) O tempo longe do trabalho pode dificultar a volta da mulher ao antigo cargo; mas as empresas tendem a se adaptar com o tempo.

☐ ( ) Dificuldade em voltar à rotina de trabalho depois de tanto tempo afastada.

☐ ( ) Por ser um período longo, a empresa precisará contratar alguém para substituí-la e a mulher pode ficar insegura e sentir seu cargo ameaçado por esse substituto.

☐ ( ) A produtividade pode ficar mais baixa pela apreensão de uma demissão.

10. Do seu ponto de vista, quais as vantagens da licença maternidade para a empresa?



☐ proporciona a empregada um descanso maior, e fortalece o vínculo mãe e filho, acarretando um melhor desempenho futuro.

☐ proporciona um vínculo de confiança da empregada na empresa, o que garante o seu retorno pós término de licença.

11. Do seu ponto de vista, quais as consequências da licença maternidade para a empresa?

12. Em relação à alteração do prazo de 120 para 180 dias, qual o seu ponto de vista?

13. Você gostaria de gozar de licença-maternidade de 6 meses (180 dias)?

☐ sim      ☐ não

## **APENDICE C: TERMO DE CONSENTIMENTO DE PESQUISA**

O presente termo de consentimento refere – se a autorização de pesquisa científica sobre **OS IMPACTOS DA ELEVAÇÃO DO PERÍODO DE LICENÇA A MATERNIDADE** no caso de você concordar em participar, favor assinar ao final do documento.

Você receberá uma cópia deste termo onde consta o telefone e endereço do pesquisador (a) principal, podendo tirar dúvidas do projeto e de sua participação.

**PESQUISA CIENTÍFICA: UNIVERSIDADE FEDERAL DE RONDÔNIA- UNIR**

**PESQUISADOR (A) RESPONSÁVEL: BLANDY BROGIO ALONSO**

**ENDEREÇO: AV. BELO HORIZONTE, 2881, JARDIM TROPICAL**

**CIDADE: ROLIM DE MOURA – RO.**

**TELEFONE: (69) 8462 7167**

### **OBJETIVOS:**

- Levantar o ponto de vista do empregador com relação à prorrogação do prazo de licença maternidade;
- Identificar o ponto de vista da empregada quanto ao aumento do prazo para licença maternidade;
- Analisar os efeitos da mudança na legislação de acordo com o ponto de vista do empregador e da empregada.

### **JUSTIFICATIVA:**

A realização deste trabalho científico busca contribuir para o entendimento dos efeitos que a legislação referente à licença maternidade tem sobre as mulheres no mercado de trabalho, procurando determinar os impactos do aumento do período de licença maternidade, sobre empregadores e trabalhadoras, sob a Lei 11.770 de 09 de setembro de

2008, a qual prevê incentivo fiscal para as empresas do setor privado que aderirem à prorrogação da licença maternidade de 120 dias para 180 dias.

O aumento do período de licença reduz o número de mulheres que se ausentam da força de trabalho em virtude de uma gravidez e eleva o número de mulheres que retornam ao mesmo emprego após o nascimento do filho, então esse aumento do período de licença terá um efeito positivo.

O objetivo deste estudo é analisar o impacto da prorrogação da licença a maternidade – Lei nº 11.770/2008 - sobre o trabalho da mulher e as diferentes visões tanto do ponto de vista do empregador quanto da trabalhadora, prevendo os diferentes efeitos sobre os grupos.

Esta pesquisa lhe dá a liberdade de autorizar ou não a divulgação dos dados da empresa como nome e endereço, basta assinalar umas das alternativas a baixo:

☐ Sim      ☐ Não

Rolim de Moura – RO, 20 de dezembro de 2012

**Assinatura do Responsável:** \_\_\_\_\_

**ANEXO**

## **ANEXO A: TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

O presente termo de consentimento refere – se a um convite de participação voluntária de pesquisa científica sobre **OS IMPACTOS DA ELEVAÇÃO DO PERÍODO DE LICENÇA A MATERNIDADE** no caso de você concordar em participar, favor assinar ao final do documento. Sua participação não é obrigatória, e, a qualquer momento, você poderá desistir de participar e retirar seu consentimento. Sua recusa não trará nenhum prejuízo em sua relação com o pesquisador (a) ou com a instituição.

Você receberá uma cópia deste termo onde consta o telefone e endereço do pesquisador (a) principal, podendo tirar dúvidas do projeto e de sua participação.

**PESQUISA CIENTÍFICA: UNIVERSIDADE FEDERAL DE RONDÔNIA- UNIR**

**PESQUISADOR (A) RESPONSÁVEL: BLANDY BROGIO ALONSO**

**ENDEREÇO: AV. BELO HORIZONTE, 2881, JARDIM TROPICAL**

**CIDADE: ROLIM DE MOURA – RO.**

**TELEFONE: (69) 8462 7167**

### **OBJETIVOS:**

- Levantar o ponto de vista do empregador com relação à prorrogação do prazo de licença maternidade;
- Identificar o ponto de vista da empregada quanto ao aumento do prazo para licença maternidade;
- Analisar os efeitos da mudança na legislação de acordo com o ponto de vista do empregador e da empregada.

## **JUSTIFICATIVA:**

A realização deste trabalho científico busca contribuir para o entendimento dos efeitos que a legislação referente à licença maternidade tem sobre as mulheres no mercado de trabalho, procurando determinar os impactos do aumento do período de licença maternidade, sobre empregadores e trabalhadoras, sob a Lei 11.770 de 09 de setembro de 2008, a qual prevê incentivo fiscal para as empresas do setor privado que aderirem à prorrogação da licença maternidade de 120 dias para 180 dias.

O aumento do período de licença reduz o número de mulheres que se ausentam da força de trabalho em virtude de uma gravidez e eleva o número de mulheres que retornam ao mesmo emprego após o nascimento do filho, então esse aumento do período de licença terá um efeito positivo.

O objetivo deste estudo é analisar o impacto da prorrogação da licença a maternidade – Lei nº 11.770/2008 - sobre o trabalho da mulher e as diferentes visões tanto do ponto de vista do empregador quanto da trabalhadora, prevendo os diferentes efeitos sobre os grupos.

**PROCEDIMENTOS DO ESTUDO:** Se concordar em participar da pesquisa será aplicado um questionário contendo 13 questões, a fim de indicarem o grau de concordância. Os dados coletados serão tabulados e analisados para fechamento da dissertação do Artigo Científico que será apresentado à Universidade Federal de Rondônia – UNIR.

**RISCOS E DESCONFORTOS:** a pesquisa não oferece nenhum risco ou prejuízo ao participante.

**BENEFÍCIOS:** Resultados das ações, interferências e implementação do Projeto de Qualidade em Serviços.

**CUSTO/REEMBOLSO PARA O PARTICIPANTE:** Não haverá nenhum gasto ou pagamento com sua participação.

**CONFIDENCIALIDADE DA PESQUISA:** Garantia de sigilo que assegure a sua privacidade quanto aos dados confidenciais envolvidos na pesquisa. Os dados e o seu nome não serão divulgados.

Rolim de Moura – RO.

**Assinatura do Responsável:** \_\_\_\_\_